



Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

N° 137 -2026-GRJ/GRDS

Huancayo, 29 SEP 2026

EL GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DEL GOBIERNO REGIONAL
JUNÍN

VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 386 -2026-GRJ-ORAF/ORH/STPAD de fecha 18 de septiembre del 2026, remitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, y;

CONSIDERANDO:

Que, es política del Estado y del Gobierno Regional de Junín, adoptar las medidas correctivas a los actos administrativos irregulares que incurren los servidores civiles de la Administración Pública, a fin de moralizar y mejorar la calidad y eficiencia del servicio a la sociedad, en el ámbito de su competencia;

Que, mediante Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, y su Reglamento mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que se aplican a todos los servidores civiles comprendidas en los régimen laborales del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 1057, que regula Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que corresponden en el momento en que ocurrieron los hechos;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionar previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentra vigentes desde el 14 de setiembre del 2014;

Que, por otro lado, la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSO "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015- SERVIR-PE, modificado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-216-SERVIR- PE, que desarrolla la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, mediante Oficio N° 1275-2026-CG-OC5341 de fecha 19 de agosto del 2026 se hace el requerimiento de información respecto al plan de acción del informe de Acción de Oficio Posterior N° 15726-2025-CG/GRJU-AOP;

Que, mediante Memorando N° 366-2026-GRJ/ORAF de fecha 29 de abril del 2026 se remite las medidas preventivas y correctivas y remita el plan de acción;

I. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

GRDS	
REG. N°	11081279
EXP. N°	6497881



Gobierno Regional de Junín



NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.	CARGO	DIRECCIÓN
CLIFOR CURIPACO LOPEZ	41170069	DIRECTOR REGIONAL DE SALUD JUNIN	AV. ERNESTO MORALES S/N HUANCAVELICA

La persona antes determinada, es sujeto del procedimiento disciplinario dado que ostentan la calidad de servidores públicos y mantienen y mantuvieron vínculo con el Gobierno Regional Junín (entidad estatal) en la que ejerció funciones públicas.

La individualización de los imputados, permite asegurar los siguientes aspectos de orden procesal:

- Que, el proceso disciplinario se centre contra una persona cierta y determinada y no contra personas ajenas a los hechos o eventuales homónimos.
- Que, se puedan solicitar y dictar si fuere el caso las medidas cautelares antes o durante el proceso disciplinario, así como las sanciones personales que correspondan conforme a la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil.
- Y finalmente, la debida individualización del imputado permite garantizar el derecho constitucional de defensa, que lo ampara como a todo sujeto que es pasible de ser investigado y/o procesado.

II. DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS SEÑALADOS EN LA DENUNCIA Y/O REPORTE. LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y OBTENIDOS DE OFICIO:



Que, mediante Oficio N° 1275-2026-CG-OC5341 de fecha 19 de agosto del 2026 se hace el requerimiento de información respecto al plan de acción del informe de Acción de Oficio Posterior N° 15726-2025-CG/GRJU-AOP. De la siguiente manera:

La entidad designo al Director Regional de Salud Junin, sin acreditar el cumplimiento de requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión, situación que limita el acceso a puestos que conlleven el cumplimiento de sus fines institucionales, no garantizando la idoneidad de la función pública.

El 16 de febrero del 2022, entro en vigencia la Ley N° 31419. Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, dentro de cuyo ámbito se encuentran las entidades de la administración pública comprendidas en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, entre ellas la Entidad.

Respecto a los requisitos mínimos para acceder a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción la Ley N° 31419 estableció lo siguiente:

Artículo 4.- Requisitos mínimos para acceder al cargo de funcionario público de libre designación y remoción.



Gobierno Regional de Junín

GOBIERNO REGIONAL
JUNÍN

Los siguientes funcionarios deben cumplir, además de los requisitos dispuestos en el artículo 53 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y en sus respectivas leyes orgánicas, con los siguientes:

(...)

4.5 El Gerente general regional, gerentes regionales o directores regionales del gobierno regional, deben contar con formación superior completa, con cinco años de experiencia general y tres años de experiencia específica en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, pudiendo ser estos partes de los cinco años de experiencia general.

Posteriormente el 19 de mayo del 2022, entro en vigencia su Reglamento aprobada a través del Decreto Supremo n° 053-2022-PCM, cuyo objetivo es establecer disposiciones para la adecuada ampliación de la mencionada ley.

Artículo 7. Requisitos mínimos para cargos o puestos de funcionarios públicos de libre designación y remoción del nivel regional

En consistencia con el artículo 4 de la ley el gerente general regionales deben contar con formación superior completa con cinco años de experiencia general y tres años de experiencia específica en puestos o cargos de directivos o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado pudiendo ser este parte de los cinco años de experiencia general. Por otra parte, considerando el artículo 6 de la Ley n° 30057 Ley del Servicio Civil y de conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva n° 000150-2021-SERVIR-PE que formaliza la aprobación de la Directiva n° 006-2021-SERVIR-GDSRH. "Elaborado del Manual de Clasificador de Cargos y del cuadro para asignación de personal" el ministerio de salud mediante la Resolución Secretarial n° 362-2023-MINSA de 29 de diciembre del 2023, resuelve modificar el manual de clasificador de cargos del ministerio de salud, en el que se visualiza para el cargo de director regional de salud los requisitos son los siguientes:



Imagen n.° 1
Requisitos Directoría Regional de Salud

Clasificación	Sigla	Cargo estructural
Servidor Público - Directivo Superior	SP-DS	Directoría Regional de Salud
Requisitos del cargo estructural:		
Formación académica		
a) Nivel educativo		
Universitaria Completa		
b) Grado/situación académica		
Titulado en carreras universitarias de Ciencias de la Salud o Ciencias Sociales		
Experiencia		
2) Experiencia general		
Cinco (05) años en el sector público y/o privado		
b) Experiencia específica (desarrollando funciones similares y/o en cargos similares y/o en el Sector Público)		
Tres (03) años de experiencia en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público y/o en el privado		
De conformidad a lo señalado en el Artículo 9 del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el reglamento de la ley N° 31418		
Requisitos adicionales		
Cualquier otra condición profesional, cuando por expresa conllo de la ley la condición es requisito		
(Resolución del Tercer Juzgado de SERUMS, según normativa vigente)		

Fuente: Manual de Clasificador de Cargos, aprobado por Resolución Secretarial n.° 362-2023-MINSA de 29 de diciembre de 2023



GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN



Cabe resaltar que la Ley 31419 "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de la libre designación y remoción", fija los mínimos legales obligatorios y el Manual de Clasificador de Cargos-MCC puede establecer requisitos mayores y en ese caso se aplica el MCC, siempre que no contradiga la Ley y si el MCC pudiera algo menos que la Ley prevalece la Ley por lo que se procede a efectuar el siguiente cuadro de comparación:

Cuadro n° 1
Cuadro comparativo Ley 31419 vs Manual de Clasificador de Cargos

Aspecto	Ley 31419 (Fija los requisitos mínimos legales obligatorios)	Manual de Clasificador de Cargos (MCC, norma interna)	Prevalencia / Aplicación
Requisitos mínimos para directivos y funcionarios de libre designación	Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalente	Formación académica: a) Nivel educativo: Universitario completo b) Graduación académica: Título en carreras universitarias de Ciencias de la Salud o Ciencias Sociales	El MCC establece requisitos mejores, y en este caso se aplica el MCC.
	Experiencia general: Cinco (5) años en el sector público y/o privado	Experiencia general: Cinco (5) años en el sector público y/o privado	
	Experiencia específica: Tres (3) años de experiencia específica en el puesto o cargos similares o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, pudiendo ser estos parte de los cinco años de experiencia parcial	Experiencia específica: Requeriendo funciones similares y/o en cargos similares y/o en el sector Público. Tres (3) años de experiencia en puestos o cargos de director o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado. "De conformidad a lo señalado en el Artículo 5 del Decreto Supremo n° 053-2023-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n° 31419"	
		Requisitos adicionales: Competencia y capacitación profesional, cuando por norma con rango de Ley se ordenen o exijan. Resolución de Tercero de Grado (MCC, según normativa propia)	

Fuente: Ley 31419 "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción" y el Manual de Clasificador de Cargos



Del cuadro comparativo se visualiza que el Manual de Clasificador de Cargos, establece requisitos mayores a los que la Ley 31419 fija, por lo que en el presente caso se aplica MCC.

En tal sentido, a fin de verificar si el señor CLIFOR CURIPACO LOPEZ designado como Director Regional de Salud Junin mediante Resolución Ejecutiva Regional n° 039-2025-GR.JUNIN/GOB de 20 de enero del 2025, cumple con los requisitos establecidos en el MCC este Órgano Fiscalizador efectuó el requerimiento a la Entidad mediante el oficio n° 001183-2025-CG/GRJU solicitando información y documentación, respecto a la designación del Director Regional de Salud Junin el titular de la entidad, mediante oficio n° 010-2025-DRJ-DRSJ-OEGD-RRHH-UL de 25 de agosto del 2025, remitió el legajo personal del funcionario, el cual consta de 238 folios, en el que adjunta documentación que acreditan su formación académica, experiencia laboral y cursos de capacitación, entre otros, procediéndose a su verificación.



Designado como Director Regional de Salud Junin, mediante Resolución Ejecutiva Regional n.º 039-2025-GR-JUNIN/GOB, de 20 de enero de 2025

Requisitos		Cumple SI / NO	Comentarios de la comisión de control
Manual de Clasificador de cargos	Según legajo personal		
Formación académica: Nivel educativo Universitaria completa	Título de Licenciado en Enfermería otorgado por la Universidad Nacional de Huancavelica, el 29.11.2007		
Grado/situación académica Estudiado en carreras universitarias de Ciencias de la Salud o Ciencias Sociales	Grado de Bachiller, otorgado el 28 de febrero de 2006 Egresado de Maestría de Ciencias Empresariales – con mención en Gestión Pública	Si	
Experiencia general: Cinco (5) años en el sector público y/o privado	7 años 10 meses y 10 días	Si	
Experiencia específica (desarrollando funciones similares y/o en cargos similares y/o en el sector Público)	2 años 5 meses y 4 días	No	No alcanza a los 3 años de experiencia específica en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado. (Ver cuadro n° 3)
Requisitos adicionales Colegiatura y Habilitación profesional, cuando por expresa con rango de Ley la profesión lo requiera.	Habilidad profesional emitida por el Colegio de Enfermeros el 7 de enero de 2025	Si	
Resolución de Término de SERUMS, según normativa vigente	Resolución Directoral Regional n° 0776-2022/GOB REG- HVCA/DIRESA de Término de SERUMS	Si	

Fuente: Currículo Vilas documentado del señor Clitor Curpaco López y Manual de Clasificador de Cargos, aprobado mediante Resolución Secretarial n° 352-2023-MINSA de 29 de diciembre de 2023

Elaborado por Comisión de control

Registro Nacional de Grados Académicos y Títulos profesionales

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Examinador: el curso está presentado por el profesor José Enrique Cortés López designado en el cargo de Director Regional de Salud Bucal.

[illegible][illegible]

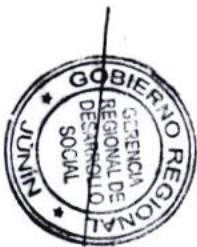


Gobierno Regional de Junín



Secretario Técnico	Lithem Wale Rieri	Consejero Técnico	de	15/08/2008	15/11/2008	0	3	0	Si General
Promotor Social en proyecto "Rehabilitación de la infraestructura de agua en la Cuenca del río San Juan"	Lithem Wale Rieri	Consejero Técnico	de	24/04/2008	14/09/2008	0	4	10	Si General
Promotor Social en proyecto "Deducción de viviendas provisionales" San Juan de Castrovirrey	Centro de Desarrollo Andino Madre Corque	Comité de Promoción de Servicios Personales	de	01/12/2007	31/12/2007	0	0	0	NO Porque no ajusta conformidad del servicio
Promotor Social en proyecto "Deducción de viviendas provisionales" San Juan de Castrovirrey	Centro de Desarrollo Andino Madre Corque	Comité de Promoción de Servicios Personales	de	01/01/2008	31/01/2008	0	0	0	NO Porque no ajusta conformidad del servicio
Promotor Social en proyecto "Deducción de viviendas provisionales" San Juan de Castrovirrey	Centro de Desarrollo Andino Madre Corque	Comité de Promoción de Servicios Personales	de	01/02/2008	28/02/2008	0	0	0	NO Porque no ajusta conformidad del servicio
Personal Sanitario	Concepción Sauchapite	Coordinador Técnico	de	15/11/2008	15/11/2008	1	1	20	Si General
Total de experiencia general						3	57	179	Si cumple 7 años, 10 meses y 10 días
Total de experiencia específica en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado (según Clasificador de Cargos de Ministerio de Salud, aprobado con Resolución Secretarial n° 392-2025-MINSA)						0	27	64	No cumple 2 años, 5 meses y 4 días

Fuente: Legajo personal del Lic. Clifor Curipaco López



Del cuadro precedente se advierte que el señor **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** no acreditaría el cumplimiento de la experiencia específica de tres años en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado, no obstante fue designado en el cargo de Director Regional de Salud Junín, mediante Resolución Ejecutiva Regional n° 039-2025-GR.JUNIN/GOB, de 20 de enero del 2025.

Es pertinente mencionar que la Sub Dirección de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional mediante informe n° 017-2025-GRJ/ORAF/ORH de 13 de enero del 2025 presenta ante el Gerente General Regional el informe de verificación de cumplimiento del perfil de puesto e impediendo para el acceso a la función pública del Lic. En Enfermería **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** para el cargo de Director Regional de Salud Junín del Gobierno Regional Junín, en el marco de la Ley n° 31419 y su Reglamento, así como también el Manual de Clasificador de Cargos MINSA establecidos en el Reglamento de la Ley n° 31419 y **NO SE ENCUENTRA** impedido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública, recomendando la emisión de la Resolución de designación del profesional propuesto en el cargo de Director Regional de Salud Junín del Gobierno Regional Junín, y adjuntando como anexo n° 01 la evaluación de cumplimiento de requisitos para el cargo o puesto, como se muestra en la siguiente imagen:



Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

Imagen n.º 3

Evaluación de cumplimiento de requisitos efectuado por la sub Dirección de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional

ANEXO N.º DE "EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA EL CARGO/PUESTO"

Es importante indicar que el presente anexo es referencial y describe los requisitos mínimos e indispensables de acuerdo a la formación académica contemplada en la Ley N.º 11419 y su reglamento. En ningún caso, los perfiles de puestos con los que se emite la presente, pueden contener requisitos mayores, superiores y/o adicionales a los establecidos en la Ley y el Reglamento.

N.º	CARGO	EXPERIENCIA	CONTRATO (LÍTERAS DE RESUMEN)	FECHA	FECHA DE VIGENCIA	FECHA DE EXPIRACIÓN	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	Observación
1	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/001	2008/001	2008/001	EXPERIENCIA	
2	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/002	2008/002	2008/002	EXPERIENCIA	
3	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/003	2008/003	2008/003	EXPERIENCIA	
4	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/004	2008/004	2008/004	EXPERIENCIA	
5	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/005	2008/005	2008/005	EXPERIENCIA	
6	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/006	2008/006	2008/006	EXPERIENCIA	
7	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/007	2008/007	2008/007	EXPERIENCIA	
8	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/008	2008/008	2008/008	EXPERIENCIA	
9	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/009	2008/009	2008/009	EXPERIENCIA	
10	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/010	2008/010	2008/010	EXPERIENCIA	
11	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/011	2008/011	2008/011	EXPERIENCIA	
12	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/012	2008/012	2008/012	EXPERIENCIA	
13	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/013	2008/013	2008/013	EXPERIENCIA	
14	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/014	2008/014	2008/014	EXPERIENCIA	
15	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/015	2008/015	2008/015	EXPERIENCIA	
16	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/016	2008/016	2008/016	EXPERIENCIA	
17	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/017	2008/017	2008/017	EXPERIENCIA	
18	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/018	2008/018	2008/018	EXPERIENCIA	
19	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/019	2008/019	2008/019	EXPERIENCIA	
20	COORDINADOR GENERAL	EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO	CONTRATO DE SERVIDOR PÚBLICO	2008/020	2008/020	2008/020	EXPERIENCIA	
TOTAL DE EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO								2008
TOTAL DE EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO								2008
TOTAL DE EXPERIENCIA EN EL CARGO/PUESTO								2008

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Dr. Juan Manuel Chávez Sánchez
MAG. MARGARITA DE ROSARIO MORALES



Del cuadro precedente, se advierte que la sub dirección de la oficina de recursos humanos del Gobierno Regional ha considerado como válido para acumular la experiencia solo las resoluciones de designación y/o contratos sin que estos contengan las resoluciones del cese de la designación y/o las conformidades del servicio.

Cabe señalar que la experiencia laboral constituye un requisito objetivo que debe sustentarse con documentos fehacientes que acrediten la efectiva prestación del servicio, no siendo suficiente a la sola existencia de las resoluciones de designación y/o contratos.

En consecuencia en los contratos de locación de servicios mensuales, la conformidad de servicio constituye el acto administrativo mediante el cual el área usuaria certifica que el contratista cumplió con las obligaciones establecidas en el contrato y en ausencia de conformidades, la sub Dirección de la Oficina de Recursos Humanos no puede presumir la ejecución efectiva del servicio ya que los contratos solo reflejan una intención de prestación, no su cumplimiento.

Cabe resaltar además que la experiencia de un "consultor especialista social" no equipara directamente la experiencia en salud son roles distintos con enfoques diferentes, aunque pueden tener áreas de intersección en el ámbito de la salud pública. El consultor social se centra en aspectos sociales, mientras que el profesional de la salud se enfoca en la



Gobierno Regional de Junín



prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades así como en la gestión sanitaria y la promoción de la salud pública.

En tal sentido el señor CLIFOR CURIPACO LOPEZ no acreditaría el cumplimiento de la experiencia específica de tres años en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado, sin embargo, fue designado en el cargo como Director Regional de Salud Junin mediante Resolución Ejecutiva Regional n° 039-2025-GR-JUNIN/GOB de 20 de enero del 2025.

III. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de la revisión de la descripción de los hechos antes expuestos, se tiene que el servidor investigado: **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** en su condición de Director Regional de Salud Junin, habría incurrido en actos que prescinden de la norma esencial del procedimiento o de la forma prescrita por la norma aplicable.

La conducta atribuida a los miembros del Comité de Selección se subsume en la infracción tipificada en el literal **q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, “Son faltas de carácter disciplinarios que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

Artículo 85: literal
q) de la Ley 30057,
Ley de Servicio
Civil

q) Las demás que señale la ley

En concordancia con la Ley n° 31419 Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción y otras disposiciones aprobado por el Decreto Supremo n° 053-2022-PCM, publicado el 18 de mayo del 2022.

Artículo 7.- Requisitos mínimos para cargos o puestos de funcionarios / as públicos de libre designación y remoción del nivel regional

En consistencia con el artículo 4 de la ley, los gerentes generales regionales deben contar con formación superior completa, con cinco años de experiencia general y tres años de experiencia específica en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, pudiendo ser estos parte de los cinco años de experiencia general.

En concordancia con el Manual Clasificador de Cargos MCC aprobado mediante Resolución Secretarial n° 362-2023-MINSA de 29 de diciembre del 2023 (...).

REQUISITOS MINIMOS

- Formación académica
- Título Profesional en carreras universitarias de Ciencias de la Salud o Ciencias Sociales.
- Conocimiento en computación a nivel de usuario.
- Experiencia general:
Cinco (5) años en el sector público y/o privado.
Experiencia específica (desarrollando funciones similares y/o cargos similares y/o en el sector salud público).





Gobierno Regional de Junín

JUNÍN

Tres (3) años de experiencia en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado.

REQUISITOS ADICIONALES

Colegiatura y Habilitación profesional.

Resolución de Termino de Serums, en el caso de profesionales de la salud normativa vigente.

IV. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD

Que, dentro de la Administración Pública, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del este estatal. Un sector de la doctrina define el poder sancionador dado a la Administración como aquel en virtud del cual "pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso;

Que, se colige que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, debiendo entenderse para tal efecto que las faltas de carácter disciplinario;

Que, de la revisión de los actuados que obran en el expediente, así como de la documentación remitida por la entidad y de los hechos advertidos por el Órgano de Control Institucional mediante el Oficio N° 1275-2026-CG-OC5341, relacionado con el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 15726-2025-CG/GRJU-AOP, se advierte que el señor **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** fue designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 039-2025-GR-JUNIN/GOB, de fecha 20 de enero de 2025, en el cargo de Director Regional de Salud Junín;



Que, el cargo de Director Regional de Salud Junín constituye un puesto de dirección comprendido dentro del ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a la idoneidad en el acceso a la función pública. En ese sentido, su designación debía efectuarse previa verificación objetiva del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por la normativa vigente y por los instrumentos de gestión aplicables al cargo;

Que, al respecto, la Ley N° 31419 establece requisitos mínimos para el acceso a cargos de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, precisando, entre otros aspectos, la exigencia de formación superior completa, experiencia general y experiencia específica en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar. Asimismo, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, desarrolla dichas exigencias;

Que, de manera complementaria, el Manual de Clasificador de Cargos del Ministerio de Salud, aprobado y modificado mediante Resolución Secretarial N° 362-2023-MINSA, establece para el cargo de Director Regional de Salud requisitos específicos que, en lo concerniente a la experiencia, comprenden cinco (5) años de experiencia general en el sector público y/o privado y tres (3) años de experiencia en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado, además de los demás requisitos establecidos para el puesto;

Que, en consecuencia, la verificación del cumplimiento del perfil del cargo no podía limitarse a constatar la existencia formal de resoluciones de designación, contratos u otros documentos que den cuenta de un vínculo jurídico, sino que debía



Gobierno Regional de Junín



comprender la acreditación objetiva y fehaciente de la experiencia exigida, particularmente respecto de la experiencia específica requerida para el ejercicio del cargo;

Que, en el presente caso, conforme a la documentación revisada, la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín emitió el Informe N° 017-2025-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 13 de enero de 2025, mediante el cual concluyó que el señor **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** cumplía con el perfil requerido para el cargo de Director Regional de Salud Junín y recomendó su designación;

Que, sin embargo del análisis posterior efectuado por el órgano de control, a partir del legajo personal del investigado, se habría advertido que la documentación considerada para sustentar la experiencia específica no permitiría acreditar de manera suficiente los tres (3) años de experiencia en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector salud público o privado, exigidos por el Manual de Clasificador de Cargos aplicable;

Que, en particularmente, respecto de determinados periodos correspondientes a contratos de locación de servicios, se habría considerado como sustento de experiencia la existencia de los respectivos contratos, sin que necesariamente se cuente con documentación complementaria que permita acreditar la efectiva prestación del servicio durante el periodo declarado, tales como las respectivas conformidades de servicio u otros documentos idóneos que permitan establecer objetivamente el inicio, desarrollo y culminación de las actividades realizadas;

Que, asimismo se advierte que la sola existencia de una resolución de designación no permite, por sí misma, establecer de manera concluyente la totalidad del periodo efectivamente ejercido en el cargo cuando no se encuentra acompañada de documentación que permita determinar el término de dicha designación. Del mismo modo, tratándose de contratos de naturaleza civil, la sola suscripción del contrato no acredita necesariamente la efectiva ejecución de las prestaciones durante todo el periodo contractual, siendo necesario valorar los documentos que acrediten su ejecución;

Que, bajo dicho contexto, la evaluación efectuada por la Oficina de Recursos Humanos habría considerado determinados documentos como suficientes para la acumulación de experiencia, pese a que, conforme a lo advertido por el órgano de control, no se habría contado con elementos documentales suficientes para acreditar objetivamente la experiencia específica exigida por el Manual de Clasificador de Cargos;

Que, esta circunstancia resulta jurídicamente relevante, toda vez que la verificación del cumplimiento del perfil constituye una actuación previa y necesaria para determinar la idoneidad del postulante para acceder a un cargo de dirección. Por tanto, la eventual insuficiencia en la acreditación de uno de los requisitos mínimos establecidos para el puesto incide directamente en la legalidad de la decisión de designación;

Que, ahora bien corresponde precisar que la observación efectuada no implica, por sí sola, que toda experiencia profesional del investigado deba ser descartada. La determinación de si una determinada experiencia resulta computable deberá efectuarse atendiendo a la naturaleza de las funciones efectivamente desarrolladas, el nivel de responsabilidad, el periodo efectivamente laborado y su correspondencia con los criterios establecidos en la normativa y en el Manual de Clasificador de Cargos;





Gobierno Regional de Junín

JUNIN

Que, en esa misma línea, la denominación del cargo de "Consultor Especialista Social", por sí sola, no determina automáticamente su equivalencia o inexistencia de equivalencia con la experiencia exigida para el cargo de Director Regional de Salud, por lo que dicha experiencia deberá ser valorada en función de las funciones efectivamente desarrolladas y de su correspondencia con los criterios de experiencia específica establecidos para el puesto;

Que, no obstante lo anterior, de la información incorporada al expediente se desprende, con el grado de verosimilitud propio de la etapa de precalificación, que al momento de la designación del señor **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** no se habría acreditado documentalmente, de manera suficiente, el cumplimiento de la experiencia específica mínima exigida para el cargo de Director Regional de Salud Junín;

Que, en tal sentido la cuestión central a determinar en el presente procedimiento no radica únicamente en establecer si el investigado contaba materialmente con determinada experiencia profesional, sino en determinar si, al momento de su designación, dicha experiencia se encontraba debidamente acreditada y si los documentos presentados resultaban idóneos y suficientes para demostrar el cumplimiento del requisito específico exigido para el cargo;

V. LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

Por lo expuesto, considerando que los hechos señalados ameritarían ser pasibles de sanción, se procedió a analizar la proporcionalidad de la misma en la que se evaluó cada uno de las condiciones, antecedentes, medios de pruebas y documentos que contienen el presente expediente administrativo, así como, bajo los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la presente, el suscrito en calidad de Secretario Técnico del PAD, en uso de sus facultades prescritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, propone que la posible sanción que correspondería al funcionario investigado: **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** en su condición de Director Regional de Salud Junín, quienes habría incumplido las funciones inherentes a su respectivo cargo; por lo que este despacho es del criterio de recomendar que la sanción más idónea, es la **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** de conformidad al art. 88 literal b) de la Ley N° 30057¹;

La sanción que se opta por recomendar este despacho se basa en que el funcionario: **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** en su condición de Director Regional de Salud Junín, tenían plena capacidad de decisión frente a su acción que puedan entenderse como perjudiciales para la entidad y en consecuencia para el estado;

VI. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

En consecuencia y en concordancia con lo establecido en el artículo 92° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 93°, numeral 93.1. Literal b) y el artículo 106° del reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el órgano que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario es el Órgano Instructor y para el caso de autos se detalla:

¹ Ley del Servicio Civil





Gobierno Regional de Junín



NOMBRE DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO	CARGO	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
CLIFOR CURIPACO LOPEZ	DIRECTOR REGIONAL DE SALUD	GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL	SUB DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

VII. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Considerando la naturaleza de la presunta falta disciplinaria, carece de objeto pronunciarse sobre la imposición de medida cautelar.

VIII. PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

Que, conforme al artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el investigado puede ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente el cual lo hará al formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determine el inicio del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, corresponde a solicitud del servidor, la prórroga del plazo, el instructor evaluará la solicitud presentada para ello adoptando el principio de razonabilidad y establecerá el plazo de prórroga. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en el plazo de dos (02) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial;

Que, si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto;

IX. AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O SOLICITUD O PRORROGA

Que, conforme a lo señalado en el numeral 16.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutivo N° 101-2015-SERVIR-PE, corresponde a Dirección de Recursos Humanos, por ser autoridad instructora del presente procedimiento;

X. DERECHO Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

Que, se precisa los derechos y obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96° del Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el servidor tiene los siguientes derechos e impedimentos:

- Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.
- El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.





Gobierno Regional de Junín



- c) Mientras dure dicho procedimiento no se le concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del artículo 153° del Reglamento mayores a cinco (05) días Hábiles.
- d) En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in idem.

Que, por los fundamentos expuestos y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, y demás normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra del funcionario **CLIFOR CURIPACO LOPEZ**, en su condición de Director Regional de Salud Junín por la presunta responsabilidad administrativa descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil el cual prescribe que: "Las demás que señale la ley" en concordancia con la Ley n° 31419 Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción y otras disposiciones aprobado por el Decreto Supremo n° 053-2022-PCM, publicado el 18 de mayo del 2022 y conforme a los fundamentos antes expuestos.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a través de la Secretaria General del Gobierno Regional Junín, la presente Resolución de la servidora **CLIFOR CURIPACO LOPEZ**, en su condición de Director Regional de Salud Junín, así como copias de sus antecedentes que dan lugar al presente procedimiento además del *CD adjunto a la presente*; en concordancia al Art. 20° del TUO de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándole el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde el día siguiente de notificado el presente; a fin de que presente su descargo y anexas las pruebas que crea por conveniente para su defensa, haciendo de su conocimiento que el presente acto no es impugnabile.

ARTÍCULO TERCERO: REMITIR, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Junín, la presente resolución con el cargo de notificación debidamente diligenciado a: **CLIFOR CURIPACO LOPEZ** y todos sus antecedentes, para los fines correspondientes.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

C.c.
Archivo
STPAD/EQR

Lic. Lisette Ruiz Rivera
GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
La Secretaría General que suscribe, Certifica
que la presente es copia fiel de su original.

HYO. 20 SEP 2023

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL (e)